

**JDO. DE LO SOCIAL N. 9  
MURCIA**

SENTENCIA: 00186/2020

UNIDAD PROCESAL DE APOYO DIRECTO

AVDA.CIUDAD DE LA JUSTICIA S.N - CIUDAD DE LA JUSTICIA - FASE I - CP. 30011 MURCIA -  
DIR3:J00001071  
Tfno: 968-817236  
Fax: 968817234-968817266  
Correo Electrónico:

Equipo/usuario: AOA

NIG: 30030 44 4 2020 0001929  
Modelo: N02700

**DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000216 /2020**

Procedimiento origen: /  
Sobre: DESPIDO

DEMANDANTE/S D/ña: ██████████  
ABOGADO/A: HERMINIO ANTONIO DUARTE MOLINA  
PROCURADOR:  
GRADUADO/A SOCIAL:

DEMANDADO/S D/ña: ██████████ MINISTERIO FISCAL  
ABOGADO/A: ██████████  
PROCURADOR: ,  
GRADUADO/A SOCIAL: ,

**SENTENCIA N° 168/2020**

En Murcia a 18 de noviembre de 2020

Vistos por mí, D. Ricardo Barrio Martín, magistrado del Juzgado de lo Social número 9 de Murcia, los autos de despido seguidos en este Juzgado bajo el número de registro arriba indicado, en los que constan los siguientes,

**ANTECEDENTES DE HECHO**

PRIMERO. La parte demandante interpuso demanda y posterior escrito de ampliación, por medio de la cual interesaba que se dictase sentencia por la que se considerara como despido nulo la extinción de la relación laboral acordada por la parte 28





de febrero de 2020 mediante carta de despido disciplinario de 27 de febrero de 2020. Reclama, también, indemnización por vulneración de derechos fundamentales en importe de 25.000 euros. Subsidiariamente, solicita que el despido sea declarado improcedente, alegando prescripción de la infracción imputada y negando que los hechos acaecidos sean constitutivos de despido disciplinario. Dirige su demanda, también contra el Ministerio Fiscal.

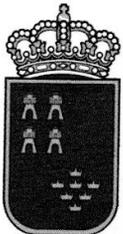
SEGUNDO. Admitida a trámite la demanda, se citaron a las partes a los actos de conciliación y juicio, que tuvieron lugar con el resultado que consta en acta.

TERCERO. La parte demandante se ratificó en su demanda. La parte demandada se opuso a la estimación de la demanda, ratificándose en los motivos expuestos en la carta de despido. Subsidiariamente, niega que haya habido vulneración de derechos fundamentales. El Ministerio Fiscal formuló las alegaciones que tuvo por conveniente en defensa de los intereses públicos.

CUARTO. Tras la práctica de la prueba que fue estimada pertinente y conclusiones, quedaron los autos vistos para sentencia. En conclusiones, el Ministerio Fiscal interesó una sentencia desestimatoria de la demanda de nulidad de despido y considerando acreditados los hechos constitutivos de despido disciplinario.

#### HECHOS PROBADOS

PRIMERO. La parte demandante ha prestado servicios para la entidad demandada en el centro de trabajo sito en la Calle



██████████ de Cehegín mediante contrato indefinido, con categoría de educadora social, jornada de 30 horas semanales, antigüedad de 16 de enero de 2012 y salario de ██████████ euros mensuales en bruto, con prorrateo de pagas extras. Es de aplicación el 15º Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad. La entidad demandada tiene como finalidad principal la protección y mejora de la calidad de vida de las personas afectadas por una enfermedad mental, así como sus familiares. Damos por reproducidos los fines de la entidad demandada contenidos en el documento nº 3 aportado por la parte demandada a juicio. Entre las funciones de la parte demandante está la de atención de menores con discapacidad mediante el programa infanto-juvenil. Dicho programa es definido por la Red de Salud Mental de la Región de Murcia como un programa de atención a población comprendida entre 0 y 15 años con problemas de salud mental, que residan en el área de salud correspondiente, para desempeñar las funciones asistenciales con equipos multiprofesionales ubicados en los recursos y dispositivos de cada área de salud, con intervenciones extensivas a otros contextos como las familias, escuelas, cuidadores institucionales, etc.

(Documental, interrogatorio de partes).

SEGUNDO. La parte demandante tenía matriculada a su hija, que en curso 2019/20 tenía cuatro años de edad en el Centro de Educación de Infantil y Primaria ██████████ de Cehegín, donde también presta servicios como profesor, el padre de la menor. La parte demandante mantuvo una reunión informativa con la directora del centro el 7 de octubre de 2019, junto con D.ª ██████████, como trabajadoras de ██████████ para informar sobre las características del Programa de Atención a

Población Infantil con Problemas de Salud Mental dirigido a menores de entre 6 y 18 años, desarrollado por la entidad demandada, enfocado a la prevención y a la salud mental de los jóvenes, apoyo y formación familiar, así como trabajos en los ámbitos psicológico y social, garantizando la adaptación del menor a su comunidad educativa, quedando a disposición de los alumnos del centro educativo que lo pudieran necesitar, reuniendo los requisitos de participación de la asociación.

En la misma aula en la que está la hija de la parte demandante, está matriculada otra menor, de 4 años de edad, diagnosticada de [REDACTED], con un grado de discapacidad del [REDACTED] ([REDACTED] de limitaciones de la actividad y [REDACTED] de factores sociales complementarios). D.<sup>a</sup> [REDACTED] remitió al CEIP una carta de 27 de septiembre de 2019 en la que ponía en conocimiento del centro que su hija, que cursa educación infantil en la misma aula, recibía golpes, [REDACTED] por parte de aquella menor, diagnosticada de [REDACTED] y que, además, grita frecuentemente durante la clase. La tutora del aula presenció episodios de agresividad de esta menor, diagnosticada de [REDACTED] tanto hacia compañeros, como a profesores, con "[REDACTED] [REDACTED]. La tutora lo puso en conocimiento de los padres y del equipo directivo del centro. La parte demandante habló con la directora de la asociación demandada, D.<sup>a</sup> [REDACTED] sobre la gravedad de la situación que había en el aula.

La parte demandante remitió a los padres de las compañeras de clase, a excepción de los padres de la menor, diagnosticada de [REDACTED] un mensaje de wasap, fechado el 6 de noviembre de 2019 con el siguiente texto: "...Vamos a

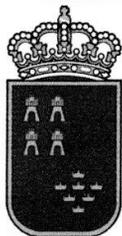


remitir el siguiente documento tanto al Servicios de Inspección Educativa como al Servicio de Atención a la Diversidad de la Consejería de Educación. Si estás de acuerdo con su contenido y deseas firmarlo, estaré mañana en la puerta del colegio, tanto a las 9.00 como a las 14.00 horas. Con el fin de agilizar el proceso de recogida de firmas, te agradecería que me confirmases si estás interesad@ en firmarlo. Os pido que, por respeto hacia [REDACTED], no comentéis nada en el grupo del colegio. Gracias Un saludo", y un mensaje de wasap adjuntado el documento en cuestión: "A/A del Servicio de Atención a la Diversidad de la Región de Murcia.

Los abajo firmantes, como padres/ madres/ tutores de los alumnos de 22 de Infantil del CEIP [REDACTED] durante el curso 2019 / 2020

EXPONEN

Que desde el inicio del curso 2018 / 2019 en dicha clase [REDACTED] perjudican gravemente el desarrollo del proceso de enseñanza - aprendizaje del resto de los alumnos. Que los alumnos vienen sufriendo agresiones físicas [REDACTED] / [REDACTED] estrés mental continuado. [REDACTED] la profesora, la cual se ve obligada, en muchas ocasiones a no poder atender correctamente al resto de su alumnado. Que los alumnos muestran síntomas de fatiga, agotamiento e inestabilidad emocional ante esta situación, llegando a mostrar en algunas ocasiones conductas no deseadas como el rechazo a asistir al colegio o la imitación de [REDACTED] conductas agresivas [REDACTED]. Que no sólo los niños, sino los profesores del centro que trabajan con [REDACTED] han sido



[REDACTED]. [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]. Que como padres de los alumnos hemos sido comprensivos y pacientes con dicha situación durante todo este tiempo hasta que se ha vuelto insostenible.

*SOLICITAN*

Que se tomen las medidas oportunas para que [REDACTED] [REDACTED] el recurso educativo que mejor responda a sus necesidades, ya que ha sido constatado por todos los profesionales que trabajan con [REDACTED] que un centro educativo ordinario no puede dar respuesta a sus necesidades. Que se salvaguarde el derecho del resto de los alumnos a recibir una educación que garantice su integridad física y mental, en unas condiciones de seguridad y confianza que les permita aprender y desarrollar su potencial con normalidad.

Que se salvaguarde el derecho de los profesores del centro a trabajar en un entorno seguro que les permita atender correctamente a todo su alumnado al mismo tiempo que garantice su integridad física y mental.

*En Cehegín, a 6 de noviembre de 2019."*

La parte demandante puso el documento en un lugar visible en el colegio para que los padres que quisieran lo firmaran. Este documento fue firmado por los padres de 17 familias del curso en cuestión y fue remitido por la demandante al Servicio de Atención a la Diversidad de la Región de Murcia.

La entidad demandada tuvo conocimiento de esta carta el 22 de enero de 2020, cuando llegó en un sobre y tras una llamada telefónica de la dirección del CEIP a la asociación demandada. La junta directiva de la asociación se reunió para tratar este tema el mismo 22 de enero de 2020. La parte demandante tuvo una entrevista con D. [REDACTED] psicólogo de la asociación y técnico responsable, el 21 de febrero de 2020 en la que se trató el tema de la carta de 6 de noviembre y los

problemas con la menor. También tuvo una reunión con el presidente de la asociación, D. [REDACTED], el 23 de febrero de 2020 y con D.ª [REDACTED] el 24 de febrero de 2020, sobre el mismo tema.

La parte demandante remitió el 23 de febrero de 2020 un escrito a la asociación demandada en el que criticaba la actuación de la junta directiva. Damos por reproducido el documento nº 11 aportado por la parte demandada.

(Documental, interrogatorio de partes, testifical de D.ª [REDACTED], tutora del aula, D.ª [REDACTED], directora de la asociación demandada).

TERCERO. La entidad demandada comunicó a la parte demandante carta de despido disciplinario de 27 de febrero de 2020, con fecha de efectos de 28 de febrero de 2020. En dicha carta, la entidad imputa a la parte demandante la comisión de una infracción muy grave de falta de respeto o consideración a la dignidad de las personas con discapacidad tipificada en el art. 65.a) del Convenio Colectivo y trasgresión de la buena fe contractual del art. 54.2.d) del ET y le imponía la sanción de despido disciplinario. La parte demandante recabó firmas de apoyo a los padres de los alumnos, compañeros de su hija, que consta en el documento nº 4 aportado por la parte demandante y documento nº 8 aportado por la parte demandada, que damos por reproducido. La Consejería de Educación de la Región de Murcia, a raíz del escrito de 6 de noviembre de 2019, aprobó la concesión de un apoyo terapéutico adicional para atender las necesidades de [REDACTED], diagnosticada de [REDACTED], a partir de febrero de 2020, hecho que mejoró notablemente la evolución del curso. La entidad demandada se puso en contacto con los padres de [REDACTED] hace

un mes o mes y medio. [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

(Documental, interrogatorio de parte demandada, testificales de D. [REDACTED] [REDACTED], padre de la menor, y de D.<sup>a</sup> [REDACTED] [REDACTED].

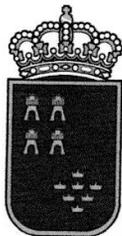
CUARTO. La parte demandante presentó papeleta de conciliación, si bien, el acto de conciliación no tuvo lugar, por coincidir con la declaración de estado de alarma (documental y no controvertido).

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. No hay controversia en cuanto a las condiciones laborales.

SEGUNDO. La primera impugnación que alega la parte demandante es la de la prescripción de la falta. Sin embargo, consideramos que no concurre la prescripción de la infracción. Los hechos habrían ocurrido el 6 de noviembre de 2019 y la demandada los conoció a finales de enero de 2020, según testifical de D.<sup>a</sup> [REDACTED] [REDACTED]. El dies ad quem es el del conocimiento del hecho por la empresa. No consta que la demandada los conociera o pudiera razonablemente haberlos conocido antes de finales de enero de 2020. No concurre la prescripción larga de los 6 meses, ni la corta de 60 días (50 días, en este caso, según art. 67 del Convenio aplicable). Por lo tanto, este motivo debe ser desestimado.

TERCERO. En cuanto a la improcedencia del despido, consideramos que debe ser estimada la demanda. La empleadora





imputa a la parte demandante la comisión de una infracción muy grave de falta de respeto o consideración a la dignidad de las personas con discapacidad, tipificada en el art. 65.a) del Convenio Colectivo y trasgresión de la buena fe contractual del art. 54.2.d) del ET.

La parte demandante recabó firmas de los padres de las alumnas del aula donde iba su hija, para remitir un escrito al Servicio de Atención a la Diversidad de la Región de Murcia. En dicho escrito se exponía una situación grave en el contexto de agresiones físicas a menores de edad [REDACTED]

[REDACTED] y se requería que por parte de las Administraciones se adoptaran las medidas necesarias para solventar la situación, preservando la integridad y la educación de todos los alumnos,

[REDACTED]. Solicitaron: "... [REDACTED]

[REDACTED] el recurso educativo que mejor responda a sus necesidades...". Consideramos que tal expresión puede significar, tanto la matriculación en un centro de educación especial, como la implementación de un apoyo terapéutico en un colegio ordinario. Prueba de ello, es que la Consejería dispuso un apoyo terapéutico adicional para la menor en febrero de 2020. Aun en el supuesto de que se interpretara en el sentido de matriculación en un centro especial, se trata de una medida acorde con los fines de la asociación, los principios constitucionales (arts. 39 y sig. de la EC) y la propia parte demandada ha reconocido que es una medida prevista para casos graves. Recordemos que se estaban poniendo de manifiesto agresiones físicas a menores, de 4 años de edad, con [REDACTED], y que tales hechos fueron presenciados por la tutora del aula, que no encontraba manera de reconducir la situación.



Consideramos que el contenido de la carta de 6 de noviembre de 2019 no supone falta de respeto o consideración a la dignidad de las personas con discapacidad. Su contenido se limita a exponer unos hechos graves a la Consejería de la Región de Murcia para que adopte medidas oportunas y necesarias. De hecho, la adopción de medidas por la consejería ayudó a controlar la situación desde febrero de 2020. Es irrelevante que la trabajadora fuera la promotora de la carta y que recabara firmas durante horario de trabajo, ya que el contenido de la carta no es injurioso, ni despectivo, ni insultante, ni vejatorio y no sobrepasa la mera protección de los intereses de los menores. Simplemente es un escrito en el que unos padres solicitan de la Administración la adopción de las medidas necesarias para solucionar un problema grave en el que estaba en juego la educación y la integridad de sus hijos menores de edad.

En cuanto al hecho de que se recabaran las firmas en horario de trabajo, como señaló la trabajadora demandante, su actuación se limitó a dejar el documento en un lugar visible para que pudiera ser firmado por quien estuviera interesado, por lo que no tiene trascendencia a efectos disciplinarios, ya que el escrito estaba redactado con corrección y no consta que se produjera interferencias en el servicio. En la carta de despido no se imputa a la trabajadora abandono del servicio.

Por otro lado, la empresa no tipifica los hechos como desobediencia grave o incumplimiento de los deberes, pero sí reprocha a la trabajadora el no haber aplicado a [REDACTED] afectada de [REDACTED] el programa infanto-juvenil, del que era encargada la trabajadora. No obstante, consideramos que la imputación no es correcta. Ha quedado acreditado que este programa estaba destinado a menores de 6 a

18 años, con lo que no podría haberse aplicado a esta menor. Por otro lado, la trabajadora puso el programa en conocimiento del centro, al menos, desde octubre de 2019, sin que conste que por parte del centro se solicitara intervención alguna, ni a la demandante, ni a la entidad demandada. Ha quedado acreditado que la parte demandante puso los hechos en conocimiento de la empleadora, al menos, por conversaciones con D.<sup>a</sup> [REDACTED], y que el centro estaba en contacto con la entidad demandada. No obstante, la entidad demandada no ha acreditado que se requiriera a la demandante para que llevara a cabo ninguna actuación al respecto de [REDACTED]. Ni siquiera ha acreditado la entidad demandada haber requerido a la parte demandante para que se pusiera en contacto con la familia de [REDACTED]. De hecho, el legal representante de la demandada reconoce que se han puesto en contacto con la familia hace un mes o mes y medio. Tampoco se ha acreditado que la trabajadora se negara abiertamente a hablar con la familia.

La pasividad de la entidad demandada y del centro, contrasta con la actuación que llevó a cabo la propia demandante, ya que, gracias al escrito de 6 de noviembre de 2019, la Consejería de la Región de Murcia dispuso un apoyo terapéutico adicional que ayudó a mejorar la situación. Lejos de incumplir los fines de la asociación demandada, el escrito contribuyó a su consecución. En caso de que no se hubiera remitido, sí podría decirse que se habría incurrido en incumplimiento de los fines de la asociación.

Por último, en cuanto al escrito de 23 de febrero de 2020, se trata de un documento en el que la trabajadora formula una crítica sobre la actuación de la asociación demandada en este asunto. Aunque el documento tenga un contenido notablemente

crítico, no se formula en el documento ninguna expresión injuriosa o vejatoria contra la asociación o contra terceros. Además, se debe poner en el contexto de una situación delicada, en la que la hija de la parte demandante y sus compañeros, de 4 años de edad, estaban sufriendo agresiones por parte de [REDACTED]. Por otro lado, en la carta de despido no se determina que esta carta de 23 de febrero de 2020 sea el hecho constitutivo de la transgresión de la buena fe contractual, sino el haber sido la promotora de la carta de 6 de noviembre de 2019. Y como decimos, dicha carta no constituye una infracción sancionable conforme al Convenio aplicable.

Por lo tanto, la petición subsidiaria de improcedencia de despido debe ser estimada, sin perjuicio de lo que exponemos a continuación.

CUARTO. En cuanto a la nulidad del despido, procede su estimación. Estamos ante una vulneración de los derechos fundamentales de petición, educación y libertad de expresión, conforme a los arts. 20, 27 y 29 de la CE.

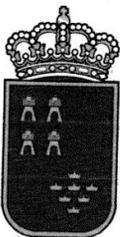
En el presente caso estimamos que hay elementos suficientes para apreciar indicios de que el despido acordado por la empleadora ha sido adoptado como represalia contra la actuación de la trabajadora demandante en el ejercicio de sus derechos fundamentales. La trabajadora demandante, como madre de una hija de 4 años de edad, matriculada en el CEIP, estaba perfectamente legitimada para presentar el escrito de 6 de noviembre de 2019, siendo indiferente si lo hacía como promotora o no. El derecho que asistía a la parte demandante y al resto de padres no es ilimitado. Tiene su límite en el respeto del derecho de los demás y no cabe hablar de un uso legítimo del derecho si se vierten expresiones injuriosas o



vejatorias. Sin embargo, como hemos señalado, en el escrito de 6 de noviembre de 2019, no se contiene ninguna expresión injuriosa, vejatoria o que atente contra la dignidad de la [REDACTED] ni se ha acreditado que la intención de los padres fuera la de ofender a terceras personas. Solamente se solicita la adopción de las medidas que sean necesarias ante una situación de peligro para la educación e integridad de menores de edad. Y no consta que la trabajadora diera difusión pública de este escrito de 6 de noviembre de 2019 con ánimo de perjudicar a la demandada o a la familia de [REDACTED]. Más bien, al contrario.

La trabajadora tuvo varias entrevistas con responsables de la entidad demandada entre el 21 y el 24 de febrero de 2020. Como consecuencia de las diferencias que se pusieron de manifiesto en dichas reuniones, la demandante remitió a la empresa carta de 23 de febrero de 2020 en la que critica abiertamente la actuación de la asociación. A pesar de que la carta contenga términos de crítica abierta y directa, no contiene expresiones injuriosas, vejatorias u ofensivas. El despido fue acordado a los pocos días después (27 de febrero de 2020), por lo que hay serios indicios de que la extinción de la relación laboral fue acordada como represalia contra la trabajadora. En la carta de despido solo se menciona la carta de 23 de febrero de 2020 para corroborar que la trabajadora fue la autora del escrito de 6 de noviembre de 2019. Sin embargo, como decimos, tanto la carta de 6 de noviembre de 2019, como la de 23 de febrero de 2020 están dentro del legítimo ejercicio de los derechos fundamentales de petición, educación y libertad de expresión.

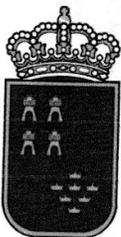
Es cierto que existe un condicionamiento o límite adicional en el ejercicio del derecho constitucional, impuesto por la relación laboral, que se deriva del principio de buena fe





entre las partes en el contrato de trabajo y al que éstas han de ajustar su comportamiento mutuo. En todo caso, estos condicionamientos han de ser matizados cuidadosamente de donde se desprende que manifestaciones que incluso en otro contexto pudieran ser legítimas, no tienen por qué serlo necesariamente en el ámbito de dicha relación. El ejercicio de los derechos fundamentales permite la crítica de la conducta de otro, aun cuando la misma sea hiriente, desabrida y pueda molestar, inquietar o disgustar a quien se dirige. Solo excluye las expresiones intrínsecas y absolutamente vejatorias, es decir, aquellas que, en las concretas circunstancias del caso, y al margen de su veracidad o inveracidad, sean gravemente ultrajantes, ofensivas u oprobiosas y resulten impertinentes e innecesarias para expresar las opiniones. En cualquier caso, no cabe definir lo objetivamente ofensivo al margen por completo de las circunstancias y del contexto en el que se desarrolla la conducta expresiva.

Y en este sentido consideramos que se han vulnerado los derechos fundamentales de la trabajadora, ya que la entidad demandada acordó el despido de la trabajadora como consecuencia de haber remitido legítimamente un escrito de solicitud a la Consejería de la Región de Murcia en defensa de los intereses de su hija menor, sin que el escrito contuviera expresiones que constituyeran una falta de respeto hacia tercero. Adicionado a esto, el despido se produce como represalia por las críticas que la trabajadora dirigió a la junta directiva de la entidad demandada en su carta de 23 de febrero de 2020. En dicha carta, aunque se exponga una crítica contundente contra la junta directiva, no se contiene ninguna expresión injuriosa, ofensiva o vejatoria (en el mismo sentido, STC 19 de junio de 2006). En consecuencia, no se produce la vulneración de derecho de asociación invocado por



la entidad demandada. Por lo tanto, concluimos que se ha acordado el despido con vulneración de los derechos fundamentales de la trabajadora. Procede estimar la demanda de nulidad de despido, condenado a la parte demandada a la readmisión de la trabajadora (arts. 55.5 y 55.6 del ET), con abono de los salarios de tramitación devengados desde la fecha de efectos del despido hasta la fecha de readmisión.

QUINTO. La parte demandante reclama la indemnización adicional de 25.000 euros por vulneración de derechos fundamentales. En cuanto a la reclamación de cantidad de por vulneración de derechos fundamentales, procede su estimación parcial. El art. 183 de la LRJS establece: "1. Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.

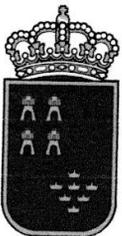
2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño.

3. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo o en otros supuestos

establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales.

4. Cuando se haya ejercitado la acción de daños y perjuicios derivada de delito o falta en un procedimiento penal no podrá reiterarse la petición indemnizatoria ante el orden jurisdiccional social, mientras no se desista del ejercicio de aquélla o quede sin resolverse por sobreseimiento o absolución en resolución penal firme, quedando mientras tanto interrumpido el plazo de prescripción de la acción en vía social."

Señala el TS en sentencia de 5 de octubre de 2017: "Debemos, siguiendo la pauta de las sentencias reseñadas, fijar la cuantía de la indemnización en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados (arg. ex art. 183.1 LRJS ). Concretada en este caso la pretensión indemnizatoria de la parte demandante a la reparación del daño moral, al no haberse acreditado perjuicios materiales concretos, para cumplir con el deber de cuantificar el daño, puede determinarse prudencialmente cuando, como acontece como regla tratándose de daños morales, la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, flexibilizando, en lo necesario, las exigencias normales para la determinación de la indemnización, y debiendo ser la indemnización fijada suficiente para resarcir a la víctima y para restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño (arg. ex arts. 179.3 y 183.2 LRJS ).

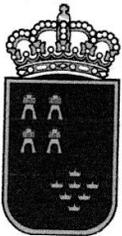




En la STS 2 febrero 2015 (rec. 279/2013 ) hemos repasado la evolución de nuestra jurisprudencia y anotado los cambios que ha de comportar la regulación de la LRJS que ahora debemos aplicar. Aún después de ella se considera válida la doctrina conforme a la cual el importe del resarcimiento fijado prudencialmente por el órgano judicial de instancia únicamente debe ser corregido o suprimido cuando se presente desorbitado, injusto, desproporcionado o irrazonable. Asimismo, la utilización del criterio orientador de las sanciones pecuniarias previstas por la LISOS para las infracciones producidas en el caso ha sido admitida por la jurisprudencia constitucional ( STC 247/2006 ) y puede seguir teniéndose como parámetro razonable.

La inmediación característica del proceso laboral en la instancia se proyecta a la hora de precisar el concreto alcance que deba tener la indemnización de daños y perjuicios contemplada en la LRJS. De hecho, en alguna ocasión, a la vista de su artículo 183 , hemos llegado a entender que solo excepcionalmente cabe revisarlo en casación, "al ser competencia de la Sala de instancia fijar libremente su importe" (STS 30 abril 2014, rec. 213/2013 ). Asimismo, la STS 5 febrero 2015 (rec. 77/2014 ) pone de relieve el diferente modo en que ha de abordarse la fijación por los daños sufridos (necesitados de su acreditación) y por los daños y perjuicios morales (donde la determinación posee elevadas dosis de discrecionalidad).

Nuestra jurisprudencia admite como criterio orientativo a los fines de fijar dichas indemnizaciones por daños morales el acudimiento a los criterios de la LISOS. «Dada la índole del daño moral, existen algunos daños de este carácter cuya existencia se pone de manifiesto a través de la mera



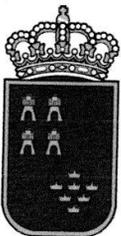


acreditación de la lesión... lo que suele suceder, por ejemplo, con las lesiones del derecho al honor o con determinadas conductas antisindicales ...» ( SSTs 12/12/07 - rco 25/07 -; y 18/07/12 -rco 126/11 -).

La utilización del criterio orientador de las sanciones pecuniarias previstas por la LISOS para las infracciones producidas en el caso ha sido admitido por la jurisprudencia constitucional ( STC 247/2006, de 24/Julio ), a la par que considerado idóneo y razonable en precedentes decisiones de esta Sala ( SSTs 15/02/12 -rco. 67011 -; y 08/07/14 -rco 282/13 -)."

En el presente caso, la parte demandante ha acreditado que la empleadora acordó la extinción de la relación laboral con vulneración del derecho de petición, educación y libertad de expresión, lo que comporta una lesión de derecho fundamental. Evidentemente, acreditada la lesión, resulta muy difícil o costoso para la parte demandante acreditar el importe del daño moral que se ha de resarcir. El TS ha avalado acudir, en estos casos al criterio prudencial de la LISOS en cuanto al importe de las sanciones establecidas en la misma para las infracciones.

En el presente caso, teniendo en cuenta que la conducta de la empresa, que acordó la extinción de la relación laboral con vulneración de derechos fundamentales, tendría correlación con la infracción muy grave tipificada en el art. 8.12 de la LISOS. Por lo tanto, sobre la base de los criterios de graduación establecidos en el art. 39 de la LISOS y los importes de las sanciones establecidos es el art. 40 de la LISOS, estimamos, prudencialmente, que el importe resarcitorio correcto ha de ser el de 10.000 euros, que es el importe que se corresponde con la sanción prevista para las infracciones



muy graves en grado mínimo (no se ha acreditado ninguna circunstancia merecedora de una valoración de grado medio o máximo) y en un importe intermedio (tampoco se ha acreditado que la conducta de la empleadora sea merecedora de ser sancionada en el límite superior del grado mínimo). El importe de indemnización reclamada no queda justificado por el hecho de que Cehegín sea una localidad pequeña o que la demandante esté recibiendo tratamiento psicológico desde marzo de 2020. No procede, tampoco un incremento por daño moral, ya que la indemnización por vulneración del derecho fundamental ya comprende el resarcimiento por daño moral. Por lo tanto, procede estimar parcialmente la demanda de reclamación de cantidad, por el importe anteriormente indicado. Esta cantidad devengará el interés legal del art. 1108 del CC.

SEXTO. Sin imposición de costas conforme al art. 66.3 de la LRJS.

En virtud de lo expuesto,

#### FALLO

Estimo la demanda de nulidad de despido interpuesta por D.<sup>a</sup> [REDACTED] contra [REDACTED] y el Ministerio Fiscal.

Declaro la nulidad del despido sufrido por D.<sup>a</sup> [REDACTED] [REDACTED] con fecha de efectos 28 de febrero de 2020, condenando a [REDACTED] que readmita a la demandante en su puesto de trabajo y en las mismas condiciones que regían con anterioridad al despido (contrato indefinido, con categoría de educadora social, jornada de 30 horas semanales, antigüedad de 16 de enero de 2012 y salario de [REDACTED] euros mensuales en bruto, con prorrateo de pagas extras), así como al abono de los salarios

dejados de percibir desde la indicada fecha hasta la efectiva readmisión a razón de un importe mensual de [REDACTED] euros en bruto mensuales, con prorrateo de pagas extras, con obligación de la parte demandante de devolver, en su caso, a la empleadora las cantidades que hubiese percibido en concepto de indemnización por despido.

Estimo parcialmente la demanda de reclamación de cantidad interpuesta por D.ª [REDACTED] contra [REDACTED] y el Ministerio Fiscal, sobre indemnización por daño moral.

Condeno a [REDACTED] a pagar a D.ª [REDACTED] la cantidad de 10.000 euros, más el interés legal del dinero.

Sin imposición de costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Ministerio Fiscal informándoles de que la misma no es firme y que contra ella cabe recurso de suplicación conforme a los art. 191 y sig. de la LRJS, previa constitución de depósito conforme a los arts. 229 y sig. de la LRJS.

Así, por ésta, mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.